

Tarifvertrag
zur Sicherung und Anpassung
von Entgeltdifferenzen
(KonzernZÜTV)

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II Differenzzulage (Diff-Z)

§ 2 Grundsätze zur Diff-Z

§ 3 Neuermittlung der Diff-Z

§ 4 Anpassung der Diff-Z

§ 5 Abgeltung von Entgeltdifferenzen bei Betriebsübergängen zu einem Unternehmen außerhalb des DB Konzerns

§ 6 Grundlage für bestimmte Berechnungen

Abschnitt III Kinderbezogene Zulage Überleitung (ZÜ-K)

§ 7 Grundsätze zur ZÜ-K

§ 8 Wegfall / Wiederaufleben der ZÜ-K

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 9 Ausschlussfrist, Gerichtsstand

§ 10 Gültigkeit und Dauer

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), die unter den allgemeinen Geltungsbereich des KonzernRTV fallen.
- (2) Nicht unter den Geltungsbereich fallen Arbeitnehmer der DB Zeitarbeit GmbH, die vom Geltungsbereich des DB Zeitarbeit-ZusatzTV erfasst sind sowie Arbeitnehmer der DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH - Geschäftsfeld Bus -.

Abschnitt II Differenzzulage (Diff-Z)

§ 2 Grundsätze zur Diff-Z

- (1) Die Höhe der Diff-Z entspricht dem Monatsbetrag der Diff-Z am 28. Februar 2019 sofern sich die individuellen Anspruchsvoraussetzungen nicht zum 1. März 2019, verändert haben.

Ausführungsbestimmungen

1. *Die Höhe der Diff-Z im Sinne von Abs. 1 ist die, auf die der Arbeitnehmer Anspruch nach dem KonzernZÜTV vom 1. August 2002 i.V.m der ZÜ-Übergangsv vom 1. Dezember 2011 am 28. Februar 2019 hatte.*
2. *Haben sich die individuellen Anspruchsvoraussetzungen im Sinne von Abs. 1 verändert, erfolgt eine Anpassung der Diff-Z (einschl. eines evtl. Wegfalls) nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrags ab dem 1. März 2019.*
- (2) Hat der Arbeitnehmer ein von der nach Ausführungsbestimmung Nr. 1 zu § 6 zu Grunde zu legenden Arbeitszeit abweichendes individuelles Jahresarbeitszeit-Soll vereinbart, wird die Diff-Z jeweils entsprechend angepasst.
- (3) Der Anspruch auf Zahlung der Diff-Z besteht monatlich und wird zwölf Mal im Jahr mit dem monatlichen Entgelt gezahlt. Im Monat November wird entsprechend dem Anspruch im Monat November der doppelte Betrag der Diff-Z gezahlt.
- (4) Abweichend von eventuell sonstigen tarifvertraglichen unternehmensbezogenen Bestimmungen bleibt die Diff-Z bei der Berechnung einer jährlichen Zuwendung, eines Weihnachtsgeldes oder einer sonstigen Gratifikation unberücksichtigt.
- (5) Hat der Arbeitnehmer einen tarifvertraglichen Anspruch auf Krankengeldzuschuss, wird die Diff-Z in die Berechnung des Krankengeldzuschusses einbezogen.

- (6) Besteht für Hinterbliebene nach den jeweiligen tarifvertraglichen Regelungen ein Anspruch auf Sterbegeld, wird unabhängig davon ein zusätzliches Sterbegeld gezahlt. Als zusätzliches Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate die Diff-Z des Verstorbenen gezahlt.

§ 3 Neuermittlung der Diff-Z

- (1) a) Führt eine der nachfolgenden Maßnahmen zu einer Änderung des Entgelts, wird die Diff-Z neu berechnet bzw. neu bestimmt:
- aa) Einführung neuer tarifvertraglicher Entgeltstrukturen,
 - bb) Betriebsübergang nach § 613a BGB zu einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags.

Hierzu erfolgt eine arbeitnehmerbezogene individuelle Vergleichsberechnung der bisherigen und der neuen bzw. geänderten tarifvertraglichen Leistungen auf Basis einer Jahresbetrachtung.

Protokollnotiz:

In den Fällen des Doppelbuchst. aa) und bb) soll eine konkretisierende Umsetzungsvereinbarung abgeschlossen werden.

- b) In die Jahresbetrachtung nach Buchst. a) sind die nachfolgenden Einkommensbestandteile einzubeziehen:
- Monatstabellenentgelt,
 - Diff-Z,
 - Urlaubsgeld,
 - jährliche Zuwendung sowie
 - sonstige tarifliche Zulagen (ausgenommen: Reisekosten bzw. diesen entsprechenden Aufwandsentschädigungen, leistungs- und erfolgsabhängige Zahlungen - einschl. diese ersetzende Zulagen, z.B. Zulagen ZÜL und ZÜG -, ZÜ-K sowie zeitlich befristete Zahlungen).

Ausführungsbestimmung

1. *Erfüllt der Arbeitnehmer vor oder nach dem nicht nur vorübergehenden Wechsel der Tätigkeit die Voraussetzungen zur Zahlung der Lz Lrf oder Lz Tpl im Sinne von § 21 Abs. 3, bzw. Abs. 3a FGr 2-TV, wird bei den Berechnungen unterstellt, dass die Lz Lrf, bzw. Lz Tpl bei der Festsetzung des individuellen Betrags des Jahrestabellenentgelts berücksichtigt worden wäre.*
2. *Zu den sonstigen tariflichen Zulagen zählt auch die Diff-Lz nach § 66 LrfTV.*

Protokollnotiz:

Sind in einem Tarifvertrag Jahrestabellenentgelte festgelegt, sind diese anstelle des Monatstabellenentgelts in die Jahresbetrachtung einzubeziehen.

Bei der Berechnung der Diff-Z wird der sich aus der Vergleichsberechnung ergebende Differenzbetrag (Jahr) monatlich mit 1/13 berücksichtigt.

- (2) a) Soweit sich eine bestehende Diff-Z in den Fällen nach Abs. 1 erhöht oder eine Diff-Z sich neu ergibt, ist der in die Diff-Z einzubeziehende Betrag nach Abs. 1 für den Vollzeitarbeitnehmer auf jeweils maximal 300,00 Euro/Monat begrenzt.

Ausführungsbestimmung

Vollzeitarbeitnehmer im Sinne des Buchst. a) sind Arbeitnehmer, für die die besondere Referenzarbeitszeit nach Ausführungsbestimmung Nr. 1 zu § 6 maßgeblich ist.

- b) Der jeweils 300,00 Euro übersteigende Betrag wird als Einmalbetrag mit seinem 30-fachen Monatswert endgültig abgegolten.
- c) Statt der Einmalzahlung nach Buchst. b) wird dem Arbeitnehmer auf seinen schriftlichen Antrag hin der 300,00 Euro übersteigende Betrag befristet für die Dauer von 30 Monaten weitergezahlt. Der Betrag bleibt bei der Berechnung jeglicher Fortzahlungsentgelte unberücksichtigt; § 2 Abs. 4 gilt sinngemäß.
- d) Beendet der Arbeitnehmer während der 30-monatigen Laufzeit das Arbeitsverhältnis und begründet er im unmittelbaren Anschluss daran ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen, das vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfasst ist, wird der Betrag für den verbleibenden Zeitraum pauschal abgegolten.
- e) Für den Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer Maßnahme nach Abs. 1 das 55. Lebensjahr vollendet hat, findet die in Buchst. a) genannte Begrenzung keine Anwendung.
- (3) Wird dem kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer, der vom Wegfall der Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme betroffen oder dauerhaft leistungsgewandelt bzw. dauerhaft fahrdienstuntauglich ist, eine neue Regelbeschäftigung angeboten und führt diese zu einer Minderung des Entgelts, so wird die bestehende Diff-Z neu berechnet bzw. eine Diff-Z neu bestimmt. Hierzu erfolgt eine Vergleichsberechnung gemäß Abs. 1.

Gleiches gilt für den kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer, der in konkreter Erwartung eines Arbeitsplatzwegfalls selbst einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz sucht und annimmt.

In den Fällen der Unterabs. 1 und 2 findet Abs. 2 keine Anwendung.

- (4) Abs. 3 gilt nicht für den kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer bei einem Wechsel in die Orientierungsphase 2 bzw. Integrationsphase.

- (5) Wechselt der kündigungbeschränkte Arbeitnehmer aus der Orientierungsphase 2 bzw. Integrationsphase in eine neue Regelbeschäftigung in ein Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags und führt dies zu einer Minderung des Entgelts, erfolgt eine Neuberechnung der Diff-Z gemäß Abs. 3. Für die Vergleichsberechnung wird das maßgebliche Referenzentgelt im Sinne der beschäftigungssichernden Tarifbestimmung, vermindert um den Betrag der Zulage ZÜL bzw. Zulage ZÜG, zugrunde gelegt. Die variablen tätigkeits- und arbeitszeitbezogenen Zulagen bleiben bei dieser besonderen Vergleichsberechnung unberücksichtigt.

§ 4 Anpassung der Diff-Z

- (1) Die Diff-Z erhöht sich entsprechend dem Prozentsatz, um den sich das Monatstabellenentgelt / Jahrestabellenentgelt des Arbeitnehmers bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte / Jahrestabellenentgelte erhöht.
- (2) Bei Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe oder Umgruppierung in eine andere Entgeltgruppe desselben oder eines anderen Tarifvertrags mit Erhöhung des Tabellenentgelts erfolgt eine Anrechnung des Entgeltzugewinns in voller Höhe auf die Diff-Z.

Ausführungsbestimmungen

1. *Berechnungsgrundlage ist grundsätzlich das 12-fache des Monatstabellenentgelts.*
 2. *Für Berechnungen in Unternehmen in denen ein Jahrestabellenentgelt mit Auszahlungsmodellen zur monatlichen Auszahlung festgelegt ist, ist Berechnungsgrundlage das 12-fache des Monatstabellenentgelts auf das der Arbeitnehmer bei Festlegung des 12,5er-Auszahlungsmodells Anspruch hat oder hätte, wenn das 12,5er-Auszahlungsmodell festgelegt wäre.*

Besteht vor oder nach dem nicht nur vorübergehenden Wechsel der Tätigkeit Anspruch auf die Lz Lrf oder Lz Tpl im Sinne von § 21 Abs. 3, bzw. Abs. 3a FGr 2-TV, wird bei den Berechnungen unterstellt, dass die Lz Lrf oder Lz Tpl bei der Festsetzung des individuellen Betrags des Jahrestabellenentgelts berücksichtigt worden wäre.
 3. *Soweit kein Monatstabellenentgelt / Jahrestabellenentgelt vereinbart ist, ist Berechnungsgrundlage das Stundenentgelt multipliziert mit der jeweils tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf das Jahr bezogen.*
- (3) Entgeltzugewinne als Folge von Zugewinnen innerhalb einer Entgeltgruppe (z.B. Stufensprünge) werden nicht auf die Diff-Z angerechnet.

§ 5 Abgeltung von Entgeltdifferenzen bei Betriebsübergängen zu einem Unternehmen außerhalb des DB Konzerns

- (1) Vor dem Betriebsübergang zu einem Unternehmen außerhalb des DB Konzerns wird die ggf. entstehende Entgeltdifferenz pauschal abgegolten. Hierzu erfolgt eine arbeitnehmerbezogene individuelle Vergleichsberechnung auf der Grundlage der Jahreseinkommen entsprechend § 3 Abs. 1.

Protokollnotiz:

In Fällen des Abs. 1 soll eine konkretisierende Umsetzungsvereinbarung abgeschlossen werden.

- (2) Der sich nach Abs. 1 ergebende Differenzbetrag wird mit dem Faktor 2,5 multipliziert und als Einmalbetrag ausgezahlt.

Ausführungsbestimmung

Hat der Arbeitnehmer am Tag vor dem Betriebsübergang Anspruch auf Zahlung der ZÜ-K nach § 7, erhöht sich der Einmalbetrag nach Abs. 2 nach folgenden Grundsätzen:

Maßgeblich ist der ZÜ-K-Monatsbetrag, auf den der Arbeitnehmer im Monat des Wirksamwerdens der Rechtsfolgen des Betriebsübergangs Anspruch nach § 7 hätte. Dieser Monatsbetrag wird mit der Anzahl der Monate multipliziert, für die der Arbeitnehmer - bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen des DB Konzerns - noch Anspruch auf Zahlung der ZÜ-K hätte; der Multiplikator ist dabei auf 30 begrenzt.

§ 6

Grundlage für bestimmte Berechnungen

Die

- a) Vergleichsberechnung nach § 3 Abs. 1,
- b) Berechnung des Begrenzungsbetrags nach § 3 Abs. 2 Buchst. a),
- c) Berechnung von Entgeltdifferenzen nach § 5 Abs. 1

erfolgt auf der Basis der jeweiligen Referenzarbeitszeit.

Ausführungsbestimmungen

- 1.
 - a) *Referenzarbeitszeit im Sinne dieses Tarifvertrags ist grundsätzlich die das jeweilige Tabellenentgelt bestimmende Größe.*
 - b) *Sind von einer Vergleichsberechnung nach § 3 Arbeitnehmer betroffen, deren Monatstabellenentgelt sich nach dem BuRa-ZugTV Agv MoVe bzw. den diesen ergänzenden Haustarifverträgen bestimmt, ist ab 1. Januar 2018 abweichend von Buchst. a) ein Tabellenentgelt maßgeblich, das sich aus einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden errechnet*
- 2. *Sind Stundentabellenentgelte vereinbart, ist Berechnungsgrundlage das Stundentabellenentgelt multipliziert mit der jeweils tarifvertraglich maßgeblichen Referenzarbeitszeit bezogen auf das Jahr.*

Abschnitt III Kinderbezogene Zulage Überleitung (ZÜ-K)

§ 7 Grundsätze zur ZÜ-K

- (1) Die Höhe der ZÜ-K entspricht dem Monatsbetrag der ZÜ-K am 28. Februar 2019, sofern sich die individuellen Anspruchsvoraussetzungen nicht zum 1. März 2019, verändert haben.

Ausführungsbestimmung

1. *Die Höhe der ZÜ-K im Sinne von Abs. 1 ist die, auf die der Arbeitnehmer Anspruch nach dem KonzernZÜTV vom 1. August 2002 am 28. Februar 2019 hatte.*
 2. *Haben sich die individuellen Anspruchsvoraussetzungen im Sinne von Unterabs. 1 verändert, erfolgt eine Anpassung der ZÜ-K (einschl. eines evtl. Wegfalls) nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrags ab dem 1. März 2019.*
- (2) Hat der Arbeitnehmer ein von der im Sinne der nach Ausführungsbestimmung Nr. 1 zu § 6 zu Grunde zu legenden Arbeitszeit abweichendes individuelles Jahresarbeitszeit-Soll vereinbart, wird die ZÜ-K jeweils entsprechend angepasst.
- (3) Der Anspruch auf Zahlung der ZÜ-K besteht monatlich und wird zwölf Mal im Jahr mit dem monatlichen Entgelt gezahlt. Im Monat November wird entsprechend dem Anspruch im Monat November der doppelte Betrag der ZÜ-K gezahlt.
- (4) Abweichend von eventuell sonstigen tarifvertraglichen unternehmensbezogenen Bestimmungen bleibt die ZÜ-K bei der Berechnung einer jährlichen Zuwendung, eines Weihnachtsgeldes oder einer sonstigen Gratifikation unberücksichtigt.
- (5) Hat der Arbeitnehmer einen tarifvertraglichen Anspruch auf Krankengeldzuschuss, wird die ZÜ-K in die Berechnung des Krankengeldzuschusses einbezogen.

§ 8 Wegfall / Wiederaufleben der ZÜ-K

- (1) Die ZÜ-K entfällt bei Wegfall der Kindergeldberechtigung.

Entfällt der Kindergeldanspruch eines ZÜ-K Berechtigten und lebt dieser später wieder auf oder wird der Kindergeldanspruch erst nachträglich wieder festgestellt, wird die ZÜ-K erneut gewährt, sofern der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung der ZÜ-K hatte.

- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Kindergeldberechtigung dem Grunde nach glaubhaft darzulegen. Jede Änderung seiner persönlichen Verhältnisse hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Der Arbeitgeber ist in begründeten Fällen berechtigt, die Vorlage eines geeigneten Nachweises über die Voraussetzung des Fortbestands des ZÜ-K-Anspruchs zu verlangen.

- (3) Über Abs. 1 hinaus entfällt der Anspruch auf die ZÜ-K mit Ablauf des Kalendermonats, in dem das anspruchsberechtigte Kind das 18. Lebensjahr vollendet oder bereits vollendet hat.
- (4) Abweichend von Abs. 3 entfällt für das kindergeldberechtigende Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, der ZÜ-K Anspruch nicht, sofern der Arbeitnehmer
 - a) die Weiterzahlung beantragt hat und
 - b) die Kindergeldberechtigung nachweist.

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 9 Ausschlussfrist, Gerichtsstand

Ausschlussfristen und Gerichtsstand bestimmen sich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen der Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags in der jeweils geltenden Fassung, sofern in diesem Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 10 Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2019 in Kraft und ersetzt den
 - a) zum 31. Dezember 2008 gekündigten KonzernZÜTV,
 - b) die ZÜ-Übergangsvereinbarung vom 1. Dezember 2011,
 - c) den EinfTV KonzernZÜTV vom 1. August 2002.
- (2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

- (3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Frankfurt am Main, 4. Januar 2019